

Journal of Social Intervention: Theory and Practice –  
2023 – Volume 32, Issue 4, pp. 72–86  
<http://doi.org/10.18352/jsi.793>

ISSN: 1876-8830

URL: <http://www.journalsi.org>

Publisher: Rotterdam University of Applied Sciences  
Open Access Journals

Copyright: this work has been published under a  
Creative Commons Attribution-Noncommercial-No  
Derivative Works 3.0 Netherlands License

**Charlotte Wekker** is werkzaam als hogeschooldocent  
Diversiteit en Inclusie bij Sociale Studies aan de

Hanzehogeschool in Groningen. Zij is lid van de  
Werkgroep Diversiteit & Inclusie van de Hanzehogeschool  
en doet promotieonderzoek naar gelijke kansen binnen  
het hoger beroepsonderwijs aan de Rijksuniversiteit  
Groningen. In 2021 publiceerde zij het boek 'Het was  
maar een grapje'. E-mail: [c.j.e.wekker@hanze.nl](mailto:c.j.e.wekker@hanze.nl)

Correspondence to: Charlotte Wekker

E-mail: [c.j.e.wekker@pl.hanze.nl](mailto:c.j.e.wekker@pl.hanze.nl)

Category: Practice

**DE BETEKENISVOLLE DIALOOG.  
MET ELKAAR IN GESPREK OVER  
ALLEDAAGS RACISME BINNEN HET  
HOGER BEROEPSONDERWIJS  
THE MEANINGFUL DIALOGUE.  
TALKING TO EACH OTHER ABOUT  
EVERYDAY RACISM WITHIN HIGHER  
VOCATIONAL EDUCATION**

**CHARLOTTE WEKKER**

**SAMENVATTING**

In dit artikel introduceert Charlotte Wekker een interventie om alledaags racisme binnen de Hanzehogeschool bespreekbaar te maken. In zogenaamde 'betekenisessies', - een serie online gesprekken -, delen studenten, docenten en stafmedewerkers hun persoonlijke ervaringen en verhalen van uitsluiting en discriminatie binnen de hogeschool. De interventie biedt studenten van kleur definitiemacht, met hun verhalen leggen zij ervaren machtsdynamieken in de hogeschool bloot. De gedeelde narratieven hebben een betekenisvolle impuls gegeven aan

de Hanzehogeschool in de ontwikkeling van een inclusieve leer- en werkomgeving door een verandering in de bestaande verhoudingen.

## TREFWOORDEN

Alledaags racisme, hoger beroepsonderwijs, witte onschuld, definitiemacht, dubbel bewustzijn

## ABSTRACT

In this article, Charlotte Wekker introduces an intervention that has made everyday racism open for discussion within Hanze University of Applied Sciences. The so-called 'meaning sessions' - a series of online conversations with students and teachers - were intended to discuss experiences with discrimination within the university of applied sciences. During the meaning sessions, students of color seized their opportunity and exposed the power dynamics in the university of applied sciences with their stories. The shared narratives have given a meaningful boost to Hanze University of Applied Sciences in the development of an inclusive learning and working environment through a change in existing relationships.

## KEYWORDS

Everyday racism, higher vocational education, white innocence, definition power, double consciousness

## INLEIDING

Het was juni 2020, overal in de wereld werden demonstraties gehouden vanwege de moord op George Floyd door de politie van Minneapolis. Ook de sit-in op de Grote Markt van Groningen was indrukwekkend. De shout-outs, de speeches, de kracht die uitging van het emotionele samenzijn. Voor het eerst was er een demonstratie waarin mensen van alle kleuren gezamenlijk de strijd tegen racisme aanbonden. De slogans op de borden waren veelzeggend: 'Ook in Groningen is racisme', 'White silence is white violence' en 'Why is ending racism a debate?'

Kort daarop volgde de door mij georganiseerde avond 'Dear white Groningen', waarin ik Groningers hun verhaal liet vertellen (Forum Groningen, 2020). Hun indringende ervaringen lieten

## DE BETEKENISVOLLE DIALOOG

zien hoe alledaags racisme voorkomt in Groningen. Er ontstond een breed gedragen gevoel in de zaal dat men hiervoor niet langer de ogen wil sluiten.

Tijdens de tweede helft van de avond gingen bestuurders van de gemeente Groningen, de Rijksuniversiteit Groningen, de Hanzehogeschool en het mbo Noorderpoort College met elkaar in gesprek. De zaal was getuige van de geboorte van een samenwerking op bestuursniveau rondom diversiteit en inclusie, die uitmondde in het gezamenlijk ondertekenen van het Charter Diversiteit op 11 juni 2021 (SER Diversiteit in Bedrijf, z.d. a). Met het ondertekenen van dit charter is een lokaal netwerk ontstaan, waarin kennis en ervaringen op het gebied van diversiteit en inclusie kunnen worden uitgewisseld.

## **Alledaags racisme op de Hanzehogeschool**

Dit mooie samenwerkingsproces is voor mij als docent aan de Hanzehogeschool al veel eerder begonnen. Sinds ik in 1997 bij de Hanzehogeschool Groningen kwam werken, spraken studenten van kleur met mij over hun ervaringen met alledaags racisme op de hogeschool. Zo vertelde een groep studenten mij dat de lijst met verplichte literatuur op hun opleiding, enkel auteurs bevat die schrijven vanuit een heteronormatief, westers, middenklasse perspectief. Een ander punt dat ze noemden, is het typisch Nederlandse interactieve onderwijs in projectgroepen. De verhalen activeerden mij tot het opzetten van een aantal projecten om inclusief onderwijs op de hogeschool te bevorderen.

In augustus 2020 pleitte het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2020) in een *Nationaal actieplan* voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. In dezelfde periode schreef een actieve groep studenten met ervaringen van discriminatie een brief aan het College van Bestuur van de Hanzehogeschool. Zij deden de oproep maatregelen te nemen om inclusiviteit structureel te bevorderen. Het college besloot in najaar 2020 dat een brede en diepgaande visie op deze thematiek nodig was. De Werkgroep Diversiteit & Inclusie, die het college enkele maanden later installeerde, is aan de slag gegaan met een brede verkenning van het thema en het ontwikkelen van activiteiten. Aan de werkgroep nemen docenten van vijf opleidingen en medewerkers van alle stafdiensten deel. Ook ik ben lid van de werkgroep, als afvaardiging van de Academie voor Sociale Studies. De werkgroep laat zich adviseren en beïnvloeden door een studentenplatform.

Een van de activiteiten die de werkgroep heeft ondernomen, is het organiseren van zogenaamde 'betekenissessies', waarin studenten en medewerkers hun ervaringen op het gebied van uitsluiting en discriminatie delen. In dit artikel doe ik verslag van deze interventie. Ik identificeer patronen van onderdrukkende mechanismes, die in de persoonlijke verhalen naar voren komen en deel de geleerde lessen. De gesprekken in de betekenissessies gingen over allerlei vormen van uitsluiting, in deze bijdrage richt ik me specifiek op ervaringen van studenten van kleur met alledaags racisme.

### **WAAR HEBBEN WE HET OVER, ALS WE SPREKEN VAN 'ALLEDAAGS RACISME'?**

In 2021 besloot ik een aantal studenten en medewerkers van kleur te interviewen en hun verhalen te bundelen in het boek *Het was maar een grapje. Verhalen van studenten van kleur over kansen binnen het hoger onderwijs* (Wekker, 2021). Zowel in deze verhalen als in de eerder genoemde betekenissessies, kwam naar voren dat er veel onwetendheid en ontkenning bestaat over het vóórkomen en de aard van racisme binnen de Hanzehogeschool. Een pijnlijk beeld van alledaags racisme werd zichtbaar in hun gedeeld narratief.

Essed (1984, 1991) noemt voor het eerst de term 'alledaags racisme' in haar gelijknamige boek in 1984. Het gaat volgens Essed om bewuste en onbewuste racistische uitingen in de alledaagse omgang en om herhalende, ingebedde praktijken, in organisatie, cultuur en gedrag. Artikel 1 van onze Grondwet verbiedt discriminatie, maar de paradox is dat dit juist kan leiden tot het ontkennen van discriminatie door degenen die er geen last van hebben. Mensen die zeggen geen onderscheid te maken naar kleur (kleurenblindheid), reageren vaak met ongeloof of onbegrip op degenen die agenderen dat ongelijke kansen en institutionele uitsluiting wel degelijk plaatsvinden op basis van etniciteit.

Cultureel antropoloog Wekker (Wekker, 2020) noemt de witte huidskleur en positie 'nietsheid', het 'normale' waar we niet over praten. Een positie waarin het gaat om het accepteren of niet accepteren van de andere persoon, zonder de eigen principes in twijfel te hoeven trekken. Haar term 'witte onschuld' verwijst naar de overtuiging van witte mensen dat zij onschuldig zijn aan racisme en dat racisme voornamelijk een probleem is van niet-witte mensen.

Het zelfbeeld van witte mensen staat op het spel wanneer mensen van kleur praten over hun ervaringen met racisme. Dit kan voelen als een oneerlijke morele aanval en roept sterke emoties en defensieve reacties op zoals schaamte, boosheid, ongemak, angst en schuldgevoel.

## DE BETEKENISVOLLE DIALOOG

Raciale stress gaat vaak gepaard met bagatelliseren van racisme ('het is niet zo erg, het is veel belangrijker om het ergens anders over te hebben'), het niet zien ('ik ben kleurenblind') of het zwijgen ('ik kies ervoor om me hier niet mee bezig te houden'). Degenen die zich wel bewust zijn van wit privilege en witte gevoeligheid, weten dat de witte positie blinde vlekken met zich meebrengt.

Het effect van 'witte onschuld' is dat racisme niet kritisch wordt onderzocht en de witte etniciteit niet wordt bevraagd (Wekker, 2020). Het is heel begrijpelijk dat dit gebeurt, Nederland kent een lange geschiedenis van vierhonderd jaar kolonialisme, die in het nationale dna is gaan zitten, betoogt Wekker. Het is moeilijk kritisch te kijken naar iets dat zo gewoon is en onderdeel van de cultuur. Ik herken het betoog van Gloria Wekker, zelf merk ik ook dat witte gevoeligheid een dialoog lastig maakt en heersende machtsverhoudingen en alledaags racisme in stand houdt.

Vanwege de defensieve reacties van de meest geprivilegieerden, is het belangrijk dat de minst machtigen de ruimte ervaren om aan te geven of een situatie bedreigend is (Crenshaw, 1991). Het gaat hierbij niet om de *intentie* van degene met de meeste privileges, maar om de *impact* op degene die discriminatie ervaart. Als we vertrekken vanuit het verhaal van de persoon wiens welzijn, kansen en rechten onder discriminatie lijden, geven we die persoon definitiemacht. De macht om de situatie te definiëren en er betekenis aan te geven. Het plaatsen van de ervaringsverhalen van gemarginaliseerde mensen in het centrum van de aandacht, levert inzichten op en biedt mogelijkheden tot verandering (Felten & Broekroelofs, 2022).

## DE BETEKENISSESSIE ALS INTERVENTIE OM TOT DIALOOG TE KOMEN

Na de agendering van onderop, heeft het College van Bestuur van de Hanzehogeschool in najaar 2020 een opdracht geformuleerd voor de Werkgroep Diversiteit & Inclusie. Het college vroeg om een brede en diepgaande visie op diversiteit en inclusie. Zij wilden weten welke waarden en normen hieruit voort vloeien en welk gedrag, omgangsvormen en communicatie hierbij horen. Het college vroeg zich af hoe diversiteit en inclusie tot toegevoegde waarde kan worden gemaakt en wat de urgentie is voor het leren en werken aan een meer inclusieve hogeschool (Hanzehogeschool, 2021).

Voor het beantwoorden van deze vragen, was het allereerst nodig zicht te krijgen op hoe het überhaupt gesteld was met inclusie binnen de hogeschool.

## Opzet van de betekenisessies

Een van de activiteiten die wij vanuit de Werkgroep Diversiteit & Inclusie hebben georganiseerd om op bovenstaande vragen een antwoord te vinden, is het organiseren van dialogen, de zogenaamde betekenisessies. We kozen voor een brede aanpak waarbij zowel studenten, docenten als stafmedewerkers werden gevraagd hun ervaringen met uitsluiting te delen. Dit deden we vanuit de overtuiging dat door het geven van definitiemacht aan degenen die uitsluiting ervaren, we zicht zouden krijgen op de *impact* van ongezonde machtsdynamieken. Felten & Broekroelofs (2022) benoemen het delen van verhalen een van de manieren om discriminatie te verminderen door de inzichten die het oplevert.

In 2021 heeft de werkgroep zeven sessies georganiseerd. Vanwege de coronalockdowns vonden deze online plaats. De uitnodiging is verspreid met een algemene oproep op intranet en via via. De betekenisessies zijn goed bezocht, per keer was er een groep aanwezig van ongeveer 50 mensen met diverse achtergronden. Medewerkers van stafdiensten, docenten en studenten, wit, van kleur, queer en straight namen deel. De sessies waren toegankelijk voor Nederlandstalige en Engelstalige deelnemers.

De deelnemers gingen met elkaar in gesprek over hun persoonlijke ervaringen aan de hand van vragen als: Ervaar jij inclusiviteit? Ervaar jij gelijke kansen? Wordt jouw talent gezien? (De slogan van de Hanzehogeschool is immers 'Share your talent. Move the world'). Het doel van de sessies was om zicht te krijgen op diversiteit en inclusie in de organisatie- en onderwijscultuur. Welke zaken spelen er aangaande dit thema en welke behoeften bestaan er?

Om vanuit respect een betekenisvolle dialoog te kunnen voeren, werkten we met een vaste werkwijze in de betekenisessies. Ikzelf leidde het plenaire deel van de sessies, ik startte met muziek en deed de uitnodiging om later in de subgroepen persoonlijke verhalen te vertellen. Hierin had ik een voorbeeldrol door ervaringen van uitsluiting te bespreken die ik zelf had gezien of meegemaakt. Door mijn verhalen verlegde ik de aandacht van de groep naar de ervaringen van gemarginaliseerde mensen (Felten & Broekroelofs, 2022). De veiligheid die ontstond door deze opzet, opende een sfeer waarin met elkaar gedeeld en geleerd kon worden. Daarna vertelde ik over de bedoeling, het samen leren, de betekenisgeving, en vroeg ik de deelnemers om naar elkaar te luisteren met nieuwsgierigheid en zonder oordeel.



Illustratie: Marieke Druiven.

Na de centrale opening, gingen we in kleine, gemengde subgroepen van maximaal acht deelnemers uiteen. De gespreksleiders van de subgroepen waren vooraf door mij getraind in het creëren van een oordeelloze, veilige sfeer. Ter voorbereiding bespraken de gespreksleiders en ik theorieën over machtsdynamieken, witheid en alledaags racisme, waaronder het eerder genoemd werk van Essed (1984, 1991), Wekker (2020) en Crenshaw (1991). Deze theoretische verdieping verhoogde ons bewustzijn en maakte het makkelijker om tijdens de groepsbijeenkomsten uitsluitingsmechanismen te herkennen en open vragen te stellen.

### Het gesprek

In de subgroepen vroegen de gespreksleiders naar (persoonlijke) ervaringen. Hierbij gaven ze weinig sturing; de intentie was het ophalen van verhalen met ruimte voor eenieder om aan bod te komen, ervaringen te delen, vragen te stellen of juist alleen te luisteren. De gespreksleiders vroegen bewust om alleen concrete (eigen) ervaringen binnen de Hanzehogeschool te delen, vooral om te voorkomen dat het gesprek in algemeenheden zou vervallen, wat de kans op het bagatelliseren van issues zou

vergroten. Door de witte gevoeligheid en kleurenblindheid lag het steeds op de loer dat mensen manieren zouden vinden om de ervaring die iemand inbrengt, in twijfel te trekken (Wekker, 2020).

Na een korte pauze, spraken dezelfde subgroepen door over de gedeelde ervaringen en verhalen. Welk beeld kwam hieruit naar voren? Waren er structurele patronen van uitsluiting te herkennen? En welke betekenis gaf de subgroep aan de ervaringen en de ontdekte patronen?

In de plenaire afsluiting werd de invloed van de signaleerde patronen van uitsluiting besproken. Wat betekenen dergelijke patronen voor de participatie en kansen van studenten en medewerkers binnen de Hanzehogeschool? En wat betekent dat voor de school als geheel?

Studenten van de International Business School maakten van elke sessie een verslag. Zij gaven de patronen zoals ze besproken werden weer, zonder dat de voorbeelden herleidbaar waren naar een persoon. Omdat het belangrijk kan zijn te weten wie het zegt om een uitspraak te begrijpen, werden sprekers soms aangeduid met typologieën als: “witte, mannelijke docent van middelbare leeftijd”, “voltijds queer student van kleur”. Aan het begin van het groeps gesprek werd geïnventariseerd met welk persoonlijk voornaamwoord iemand aangesproken wil worden: zij/hij/hen. Dit werd ook in het verslag zo opgenomen.

Naast de schriftelijke verslaglegging, maakten studenten van Academie Minerva impressieverslagen door middel van illustraties. Zij werden begeleid door een docent Illustratie, die met hen over de verbeelding van de machtsdynamieken sprak. De studenten waren als een vlieg aan de muur aanwezig en gaven met hun illustraties hun perspectief op diversiteit en inclusie op de Hanzehogeschool weer. Het uitzichtloze en zware, maar ook de hoop en het verlangen, die in betekenisessies naar voren kwamen, werd door deze studenten zeer goed getroffen (SER, Diversiteit in Bedrijf, z.d. b).

In nagesprekken met de groepsleiders rapporteerden zij dat ze zicht hadden op de machtsdynamiek, die bij de gespreksdeelnemers speelde. Ze merkten op dat mensen van kleur bijna geen woorden hadden om te beschrijven wat ze voelden tijdens hun ervaringen. Velen van hen vertelden dat het voor het eerst was dat ze ruimte ervoeren om hun verhaal te vertellen en dat ze niet eerder woorden aan hun ervaringen hadden hoeven geven. Het viel de gespreksleiders op dat veel witte mensen benoemden dat dit soort verhalen nieuw voor hen waren. Ze voelden zich in de verdediging gedrukt, ze schaamden zich, of voelden zich schuldig, maar vertelden tegelijkertijd dat ze heel blij waren met de inzichten die de sessie hen gaf.





Illustratie: Janouk ter Veer.

## GEDEELDE VERHALEN

### Dubbel bewustzijn

Tijdens de sessies zijn zeer verschillende ervaringen gedeeld, die bevestigen dat op de Hanzehogeschool behoefte bestaat om de dialoog te voeren over alledaags racisme. In een van de sessies vertelt de Nederlands-Arubaanse Claire van 22 jaar over haar gevoelens van minderwaardigheid:

Ik vecht tegen het beeld dat we minder zijn, maar ik geloof ook dat ik minder ben. Ik voel me alsof ik hier niet thuishoor. Vanwege mijn taalvaardigheid en omdat ik minder ben. Het voelt gewoon zo. Dat ik minderwaardig ben.

Het gevoel ergens niet thuis te horen, speelt zich af in de relatie tussen haar en de ander, dus eigenlijk tussen lichamen, waarbij zij het *andere* lichaam heeft (Ahmed, 2013). Claire is zich bewust van zichzelf en haar eigen identiteit vanuit twee verschillende perspectieven. Enerzijds ziet ze zichzelf zoals ze werkelijk is, met haar eigen persoonlijkheid, gedachten en gevoelens. Anderzijds ervaart ze zichzelf door de ogen van de dominant witte samenleving, waarin racistische stereotypen en vooroordelen bestaan. Ze probeert de stereotyperingen niet te internaliseren, maar het is té moeilijk om niet te geloven wat iedereen gelooft. Denken (ik weet dat ik niet minder



Illustratie: Sterre Janmaat.

## DE BETEKENISVOLLE DIALOOG

ben) en voelen (ik ben minder) zijn niet congruent in haar verhaal. Ze weet wat ze zou moeten doen om te slagen: haar taalvaardigheid verbeteren. Maar tegelijkertijd bang is ze dat deze aanpassing niet genoeg zal zijn, omdat ze altijd bij de 'andere groep' zal blijven horen en dat er negatieve vooroordelen over haar zullen blijven bestaan. In deze worsteling met gevoelens van minderwaardigheid wordt zichtbaar wat door Du Bois 'dubbel bewustzijn' is genoemd (Du Bois, 1903; Shaker & Ahmadi, 2022).

We zien dat de student navigeert tussen het eigen perspectief op haar identiteit en het perspectief dat ze van buitenaf aangereikt, dan wel opgelegd, krijgt. De studente weet precies waar ze zich moet aanpassen om erbij te horen en in dit weten heeft zij kennis, die mensen met meer privileges niet hebben. Juist daarom is het zo belangrijk om de ervaringen en strategieën van studenten van kleur als uitgangspunt te nemen voor interventies die verandering beogen en hen definitiemacht te geven.

## PATRONEN VAN UITSLUITING IN DE HANZEHOGESCHOOL

De betekenisessies tonen patronen in de Hanzehogeschool aan. Belangrijke punten die naar voren zijn gekomen, zijn onder andere het niet effectief aanpakken van discriminatie binnen ongelijke machtsverhoudingen, kansenongelijkheid voor studenten en medewerkers van kleur, sociale onveiligheid voor studenten van kleur, onvoldoende reflectie op vooroordelen en aannames, gebrek aan betrokkenheid van studenten van kleur bij beleidsontwikkeling, beperkte ruimte voor variatie in professionele ontwikkeling, onvoldoende betrokkenheid van het College van Bestuur en het managementteam, en onvoldoende implementatie van goede voornemens voor inclusiviteit.

De Werkgroep Diversiteit & Inclusie heeft de patronen die naar voren kwamen beschreven in een notitie en aan het College van Bestuur aangeboden (Hanzehogeschool, 2021). Op basis van de notitie heeft het college een vervolgopdracht aan de werkgroep gegeven om al deze patronen nader te onderzoeken en erop te interveniëren.

## HET VERVOLG

De betekenisessies zijn door verschillende opleidingen als werkvorm opgepakt en ingezet om meer zicht te krijgen op de in- en uitsluitingsmechanismen in de eigen praktijk. Het praten met elkaar over uitsluiting op grond van etniciteit en kleur is niet eenvoudig. Om te voorkomen dat witte onschuld en witte gevoeligheid de boventoon gaan voeren, is het van belang een dynamiek aan te wakkeren die voorbij gaat aan het wij-zij denken, die empathie en verbinding creëert (Wekker, 2020).

De teamleiders, docenten en studenten die verder gaan met de betekenisessies, krijgen professionele trainingen aangeboden om veiligheid en openheid in het gesprek te kunnen creëren. Deze trainingen worden, in samenwerking met het Discriminatie Meldpunt Groningen, gegeven door deskundigen van de Hanzehogeschool. De trainingen gaan uit van een brede, intersectionele aanpak, passend bij de diversiteit van de issues van inclusie. Het is belangrijk om daarbij goed in de gaten te houden dat het bespreken van onderdrukking van mensen van kleur om een aparte aanpak vraagt. Zoals eerder beschreven roept dit onderwerp raciale stress en defensieve reacties op.

Een van de gespreksdeelnemers, een witte docent van 65 jaar, vertelde:

Het is voor mij erg moeilijk om mijn positie te bepalen in het gepolariseerde gesprek over racisme. Ik schaam me voor mijn huidskleur, voel me een dader. Maar ik ben geen racist. Het lijkt alsof ik een racist ben, alleen omdat ik wit ben. Dit maakt me echt boos. Ik heb altijd integriteit en zie mensen gewoon zoals ze zijn, ik let niet op huidskleur!



Illustratie: Annabel Adema.

## DE BETEKENISVOLLE DIALOOG

Met de interventie van de betekenisessies wordt getracht defensieve reacties te minimaliseren en de definitiemacht te leggen bij degenen die discriminatie ervaren. Het is niet de schuld, maar wel de verantwoordelijkheid van witte, geprivilegieerde mensen een onderwijssetting te creëren waarin iedereen échte kansen krijgt zichzelf te ontwikkelen tot een waardevol professional.

De interventie heeft bij een aantal opleidingen geleid tot inzicht in de aanwezige machtsdynamieken. Zolang ze niet worden bevraagd, kiezen de meest machtigen en geprivilegieerden ervoor om, bewust of onbewust, het bestaande systeem in stand te houden. Dit resulteert in veel praten over, maar weinig implementatie van nieuw gedrag en beleid. In de betekenisessies leren alle deelnemers vaardigheden om naar elkaar te luisteren en ontwikkelen bewustzijn over de werking van ondermijnende machtsdynamiek.

De interventie heeft een olievlekwerking, er haken steeds meer opleidingen aan. We hanteren daarbij een aanpak van onderop, conform de handreikingen om racisme en discriminatie tegen te gaan, die de kenniscentra KiS en Zestor hebben ontwikkeld (Felten & Broekroelofs, 2022, 2023; Felten et al., 2021). Richting geven aan gewenst gedrag, moet samengaan met andere maatregelen die ingrijpen in processen in de organisatie (Felten & Broekroelofs, 2023). De Werkgroep Diversiteit & Inclusie geeft op drie hoofdthema's sturing aan het vervolg: sociale veiligheid, onderwijs en awareness van docenten. Deze thema's zijn gekozen op advies van het studentenplatform.

Ook op strategisch beleidsniveau heeft de interventie van de betekenisessies impact. Het College van Bestuur heeft kernwaarden gedefinieerd die richting geven aan het gewenste gedrag op de Hanzehogeschool. De kern is dat allen die aan de Hanzehogeschool werken of studeren met elkaar verantwoordelijk zijn voor het creëren van een inclusieve leer- en werkomgeving, waar iedereen zich gezien en gehoord voelt.

## CONCLUSIE

Hogescholen staan voor een grote en niet te vermijden opdracht om het onderwijs meer inclusief te maken. De Hanzehogeschool bracht aan de hand van betekenisessies een dialoog van onderop op gang. Een belangrijk doel was om samen te leren en verandering te brengen in patronen van alledaags racisme in de hogeschool. De betekenisessies bleken hiervoor een goede werkwijze te zijn. We hebben inzicht gekregen door de dialoog met elkaar te voeren en de definitiemacht bij de minst machtigen te leggen. Bij het luisteren naar studenten van kleur, hoorden we verhalen

die getuigen van alledaags racisme, kleurenblindheid, witte onschuld en defensieve reacties. De studenten gaven met hun verhalen een opening om te komen tot een verandering richting een meer inclusieve school. Er zijn patronen van ongelijke machtsverhoudingen en kansenongelijkheid voor studenten en medewerkers van kleur geïdentificeerd. Door hen definitiemacht te geven, zijn belevingen van sociale onveiligheid en discriminatie onder studenten van kleur gedeeld.

De interventie heeft alledaags racisme op de hogeschool zichtbaar gemaakt. De urgentie om het aanwezige racisme te bestrijden, wordt op alle niveaus gevoeld: het onderwerp staat nu hoog op de agenda van het College van Bestuur en de opleidingen. Verschillende opleidingen werken verder aan verhogen van het bewustzijn van medewerkers, het aanpassen van het onderwijs en het creëren van meer sociale veiligheid. De vragen van het college zijn beantwoord: diversiteit en inclusie worden breed gezien als toegevoegde waarde voor de Hanzehogeschool en het is duidelijker geworden wat gewenst gedrag is.

Samen leren we en zetten we stappen om alledaags racisme tegen te gaan. Het is een grote tanker, die van koers moet veranderen. Daar is moed, daadkracht en liefde voor nodig. Laten we met elkaar de moedigen en daadkrachtigen zijn.

## DISCLOSURE OF INTEREST

De auteur heeft geen potentieel belangenconflict met betrekking tot de Hanzehogeschool. De tekst is voor publicatie goedgekeurd door vertegenwoordigers van de Hanzehogeschool.

## REFERENTIES

- Ahmed, S. (2013). *Embodying strangers. Strange encounters: embodied others in post-coloniality*. Routledge.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Du Bois, W. E. B. (1903). *The souls of black folk*. A.C. McClurg & Co.
- Essed, Ph. (1984). *Alledaags Racisme*. Feministische uitgeverij Sara.
- Essed, Ph. (1991) *Understanding everyday racism: An interdisciplinary theory*. SAGE Publications, Inc.
- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?* Kennisplatform Integratie en Samenleving. Geraadpleegd op 13 november 2022, van <https://edu.nl/6hebu>

## DE BETEKENISVOLLE DIALOOG

- Felten, H., & Broekroelofs, R. (2023). *Checklist antidiscriminatie interventies*. Kennisplatform Integratie en Samenleving. Geraadpleegd op 3 juli 2023, van <https://edu.nl/gbt4x>
- Felten, H., Asante, A., Donker, R., Andriessen, I., & Noor, S. (2021). *Wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme; een literatuuronderzoek*. Kennisplatform Integratie en Samenleving. Geraadpleegd op 13 november 2022, van <https://edu.nl/xj4cu>
- Forum Groningen. (2020, 17 september). *Dear White Groningen*. [Video]. YouTube. Geraadpleegd op 5 november 2023, van <https://edu.nl/9um9y>
- Hanzehogeschool. (2021). *Notitie Diversiteit en Inclusie: beweging door dialoog*. Geraadpleegd op 1 oktober 2023 van het intranet Hanzehogeschool. Op te vragen bij de auteur.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020). *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek*. Geraadpleegd op 5 november 2023, van <https://edu.nl/jxuck>
- SER Diversiteit in Bedrijf. (z.d. a). *Charter Diversiteit*. Geraadpleegd op 9 oktober 2023, van <https://edu.nl/4qec3>
- SER Diversiteit in Bedrijf. (z.d. b). *Diversiteit en Inclusie binnen de Hanzehogeschool*. Geraadpleegd op 9 november 2023, van <https://edu.nl/9my4b>
- Shaker, R., & Ahmadi, D. (2022). Everyday embodied othering experiences of young Muslims in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(19), 4567–4585. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2096577>
- Wekker, G. (2020). *White innocence: Paradoxes of colonialism and race*. Amsterdam University Press.
- Wekker, C. (2021). *Het was maar een grapje*. Hanzehogeschool. Geraadpleegd op 3 juli 2023, van <https://edu.nl/4fchp>